

最新银行绩效考核表 银行行长工作计划表 (汇总8篇)

时间就如同白驹过隙般的流逝，我们又将迎来新的喜悦、新的收获，让我们一起来学习写计划吧。那么我们该如何写一篇较为完美的计划呢？下面我帮大家找寻并整理了一些优秀的计划书范文，我们一起来看看吧。

银行绩效考核表 银行行长工作计划表篇一

一、经营客户，提高优质客户群体占比，开辟储蓄存款新增长点

我行位于黄埔大道西旁，对面是区政府，毗邻南海黄埔，其所在区域是天河区行政、生活的中心，临近居民较密集，客户资源相对较丰富，该区域一直是金融机构必争之地。在以我行为中心的前后300米范围内，聚集了6家商业银行，金融竞争异常激烈。经过11年的发展，该办已吸收、积累了大量的客户，目前已有客户44,000户，储蓄存款余额为19,300多万元，但是户均存款仅4,300元。可见，本办个人客户总量虽不少，但低端客户占绝大多数，造成业务量大，办理业务人多，客户等候时间长，难以吸引、留住优质客户，存款增长有限。

要使储蓄存款有较大幅度的增长，我认为：首先，要经营好客户。经营客户，就是要对客户进行综合评价，根据客户对银行的贡献度确定营销的方向和方法，对客户有所取舍，并将主要精力集中在能为本行带来更多利润的客户身上，从而扩大网点的盈利空间。网点要注重对原有客户和新客户的客户关系管理，通过各种方式了解客户信息，如对存量客户，可通过查看每天打印的《储蓄重要事项稽核清单》，找出余额达到一定数额的客户帐号，然后通过帐号查阅详细客户资

料，挖掘潜在的vip客户；对新客户，一定要求前台柜员配合，对大额存款客户资料详细登记，并及时发放vip卡，逐步建立完善的客户档案，便于加强与客户的沟通与联系，全面提高客户维护水平。为vip客户提供绿色通道、提醒服务、节日慰问、个人理财建议等vip服务，增强对客户的吸引力与凝聚力，从而提高vip客户的占比。第二，要主动走出银行，积极营销。营销人员要对周边的社区资源、环境变化、市场动态等进行认真的调查分析，及时掌握信息，并根据相关信息，积极、主动开展工作，走出行门，走进社区，主动出击，将客户带进银行。对于陌生的环境，可通过旁人的穿针引线，特别是政府主管部门的引荐，寻找突破口。第三，根据客户的不同需求，能为客户提供不同的金融产品，满足客户的需求，并能以优质柜台服务不保障。

二、大力拓展中间业务，提升盈利能力

在存贷利差不断缩小的今天，中间业务已成为银行增加利润的重要来源。我行的中间业务主要来源于结算收入、银行卡收入和代收、代发手续费收入，收入来源渠道较窄。明年，我办将在继续加大原有中间业务产品营销的基础上，不断拓宽新的收入渠道，增加中间业务收入。具体思路是：1、深入到各大市场，营销“速汇通”；2、与花地房地产有限公司联系，争取明年交楼的万贤苑300多户的代扣费业务，并以此为契机，进而争取该公司属下中鹏物业管理公司的和区府宿舍共1000多户的代扣费业务；3、充分调动全办员工的营销积极*，在实行柜台流程再造后，把压缩的后台人员充实到营销岗位，在大堂设置机动营销人员，加大对柜台代理保险、代理基金、代理国债、银证通的营销力度，增加代理证券手续费收入；4、向存款额大的客户营销个人委托贷款业务。

三、加强个贷管理，发展个人资产业务

资产业务是高风险业务，在发展业务时，我办将注重风险的

防范，严格把好风险控制关，对每一笔个贷都认真落实贷前调查，上门实地察看抵押物，严格控制放贷成数。发展目标以代发工资、我行的vip客户、收入稳定的公务员、事业单位等目标客户为主，同时，计划与区个体协会联系，举办一次个贷业务宣传活动，为有资金需求、信用好、有抵押物的工商个体办理生产经营*个人贷款。

四、加强内控基础管理，防范风险

银行是经营风险的行业，风险防范是银行一项常抓不懈的基础工作。作为网点负责人首先要正确认识、处理业务发展和风险防范的关系，认识规章制度是我们各项业务健康发展的基础和保证。不仅本人要做执行规章制度的模范，还要经常教育员工，不断提高员工风险防范意识，养成按章办事的操作习惯。只有在柜台业务办理的每一项业务、操作的每一个节都按章处理，风险是可控的。除此之外，还必须依靠、支持风险经理的工作，充分发挥风险经理对网点柜台的交易、授权以及核心环节实施全面协调、监督与控制的职能。在规范、有序的基础上发展业务，使办事处的业务发建立在扎实管理的基础上。

五、加强员工队伍建设，提高员工素质和网点服务质量

员工是网点最重要的资源。加强员工队伍建设，充分发挥员工的工作积极*，是网点负责人的重要工作之一。我认为：作为网点负责人，除了要发展业务，还应该带好队伍，对员工的成长负责，为员工提供良好的发展空间。首先应多给予员工人文关怀，尽量为员工排忧解难，工作中多给予员工赞扬和激励，在网点营造一种轻松、和谐的工作氛围。其次，要多组织员工进行各种培训，在办事处形成良好的学习氛围，提高员工素质。如定期组织点钞、辨钞、汉字输入等业务技能培训和考核，强化前台柜员的操作技能，提高业务办理速度，减少差错和客户投诉。除组织技能上的培训，还要多进行我行金融产品和营销技能的培训，让所有员工都熟悉掌握

本行的各种个人金融产品，每一个员工都能胜任业余的产品宣传、营销工作。继续推行有效的激励与约束机制，建立科学的考核办法，主要体现在对绩效工资网点实行二次分配上，实行彻底的同工同酬，真正体现多劳多得、奖勤罚懒、奖优罚劣的分配原则，拉开收入差距，对工作起到积极的促进作用。

我相信，有省分行领导的正确指导，有支行领导的大力支持，有我行各位同事的齐心协力，有我本人倾心尽力的工作，桥东办一定能增创佳绩，再上新台阶，实现网点业务总量、经营效益和服务质量的全面提升！

为提升丰县支行履职能力，在上级行绩效考核工作中的再取佳绩，支行结合实际情况，制定了20xx年度工作目标：争创中心支行优秀单位□20xx年支行工作思路：夯实基础、强化管理、推进创新、提升能力、促进和谐、再上新台阶。现将20xx年度工作计划印发，请落实执行，并根据上级部署及时调整。

一、贯彻落实适度宽松的货币政策，进一步增强货币政策的针对*和灵活*。

强化窗口指导和信贷政策引导，推动货币信贷总量持续均衡增长。紧紧围绕“做大总量促增长，调优结构促转型，普惠民生促消费”的货币政策传导思路，着力提高执行适度宽松货币政策的针对*与灵活*，巩固20xx年信贷投放优势，确保20xx年贷款增速位居全市前列。制定印发□20xx年丰县信贷工作指导意见》，督促金融机构积极改进信贷支持方式，完善信贷服务功能，加快信贷产品创新步伐，合理安排信贷总量及投放进度，有效满足实体经济的合理信贷需求。引导金融机构全面准确执行适度宽松货币政策，避免出现信贷投放大起大落，增强金融支持经济发展的均衡*和可持续*。不定期召开银行行长联席会议、金融工作座谈会、金融形势分析会，走访金融机构，宣传货币信贷政策，了解政策执行情况；定期向

县领导反映金融运行情况，及时反馈县领导关注事宜，提出有关热点难点问题的解决措施和建议。

进一步调整优化信贷结构，促进地方经济转型升级。一是大力支持重点项目建设。加强与经济综合部门的配合，根据县政府20xx年重大项目安排，积极组织金融机构实施对接，努力满足重点项目的资金需求。二是大力支持中小企业发展。继续贯彻落实中小企业金融顾问制度，组织举办丰县融资知识培训，促进中小企业融资能力不断提升；组织召开银行与担保公司合作推进会，助推银保深入合作。三是大力支持农业产业化。进一步强化对“三农”的信贷支持力度，充分发挥有区别的存款准备金率和信贷政策“三农”导向效果评估的激励推动作用，推动金融资源向“三农”倾斜。积极引导有条件的农民专业合作社开展内部信用合作，支持农发行和邮储银行进一步拓展支农领域，增加涉农信贷投放。加强与劳动保障、团县委、妇联等单位的合作，积极推动金融机构做好下岗失业人员小额担保贷款、大学生和妇女创业担保贷款以及助学贷款的组织发放工作，发挥好金融对民生的普惠作用。

二、切实维护辖内金融稳定，进一步优化金融生态环境。

继续以金融风险监测、评估和预警为中心，不断加强风险监测预警体系建设。密切关注信贷集中度偏高、存贷款期限错配、资产价格过快上涨等经济金融领域潜在风险及其对金融稳定的影响，修订完善辖区金融风险应急预案，积极配合地方政府和金融办，依法妥善处理各类金融突发事件。继续完善工作协调和信息共享机制，扎实做好金融稳定基础工作。在现行的金融风险监测季度例会基础上，建立人民银行、经贸委和公安局金融风险(案件)情况通气会制度。与县综治委配合，将平安金融创建工作引向深入。优化金融生态环境建设，力保江苏省第三批金融生态达标县申报、验收成功。

加强金融监管，整合监管资源，提高监管效能。成立现场综合检查领导小组，建立现场综合检查动态人员动态库。加大

对金融机构信贷资金政策、利率政策、金融统计、支付结算、反洗钱、帐户管理、国库业务代理、现金管理和人民币收付业务等方面现场检查力度，规范金融机构业务经营行为，提高人民银行行政执法的和依法行政规范*、严肃*。

组织实施对丰县农村信用社专项央行票据兑付后改革成果评估，促使地方法人机构改革取得实效。继续推动辖内金融改革，增强金融业发展后劲。加强对村镇银行、小额贷款公司和农民资金互助社等新型农村金融组织的监测。提请县政府着力解决农信社高额不良贷款的化解问题，壮大其经营实力，提升服务“三农”水平。关注涉及土地、税收、财政等各个领域的改革可能对金融机构和金融稳定产生的影响。按照上级行统一部署，开展辖区金融机构执行人民银行政策情况总体评价工作，增强金融机构执行央行决策的自觉*。

三、创新金融服务手段，进一步提升金融服务水平。

强化金融统计和调研工作。加强金融机构统计工作管理，提高统计数据质量。充分挖掘利用制度*经济调查的信息，有条件、分步骤地拓展调查渠道和领域，发挥经济调查在形势分析判断中的有效作用。认真学习调研分析的方法和技术，着力提高调研分析工作的科学*和前瞻*。善于借助多方力量，及时发现丰县经济金融运行中的重点、热点、难点和苗头*问题，多角度开展调研，为地方政府和上级行提供更多有一定参考价值的调研报告和信息反馈。

加快推进现代支付系统建设。深入推进农村地区支付结算“快通工程”，着力提高农村支付结算服务水平，满足农村多层次的支付结算需求。全面展开集中代收付业务，为政府、企事业单位及社会公众提供更加快捷的支付结算服务。加强会计核算日常管理，进一步规范业务操作。进一步加强银行账户管理，认真落实账户实名制。加强对商业银行的支付业务管理和系统运行监督，及时通报、纠正系统运行中存在的问题，降低支付清算风险。完善银行卡业务市场管理，严厉打击银

行卡违法犯罪，推动银行卡产业健康发展。

加快推进国库电子化建设。准确、及时办理各级预算收入的收纳、划分、报解退付及财政库款的支拨工作。做好国库代收的各项预算外收入工作，开展国库直接支付创新业务。配合上级国库部门做好国库管理信息系统(tmis)的上线准备工作。拓展横向联网业务范围，与财政、国税部门通力合作，做好国税参加tips推广上线工作。加强对tips运行监测，确保系统安全运行。开展对集中支付代理银行、国库经收业务的现场检查，确保国库资金安全。

抓好货币金银管理。加强与公安及相关单位的协调联系，巩固深化反假货币“壁垒行动”和“09行动”成效。强化对银行业机构反假货币工作的指导，进一步推进“三师”队伍建设，积极做好反假货币宣传。组织辖内金融机构参加，实施人民币流通满意工程，推动人民币流通管理机制创新，货币金银工作再出新“亮点”。

强化反洗钱监管。健全完善反洗钱协调机制，不断提高反洗钱工作合力。加大反洗钱的现场与非现场监管力度，提高其履行反洗钱义务的能力。广泛开展反洗钱宣传培训，提升反洗钱工作人员业务技能，提高反洗钱工作的社会影响。

持续推进征信体系建设。丰富中小企业信用档案内容，推动中小企业信用档案的应用。扩大宣传登记系统效用，推动融资租赁与应收账款质押融资业务的发展。加大企业、担保机构信用评级力度，全年新增企业、担保机构信用评级不少于30个。深化银行与担保机构的业务合作，探索开展商业承兑汇票信用评级。探索农户电子化信息档案、农户信用评价建设和城镇商户、居民信用档案建设工作。

四、大力改进自身建设，增强支行发展的向心力和凝聚力。

进一步转变思想观念，增强危机感和责任感。面对地方党委

越来越高的依赖*、期望值和上级行对县支行履职的高要求以及严格规范考核机制、县支行之间激烈的竞争态势，每个员工都要有一个清醒的头脑，都要有强烈的责任意识，时刻都不应有丝毫的松劲和懈怠。要摒弃那种“小进则满，胸无大志”墨守陈规思维方式，要更新观念，转变思维，形成共识。围绕目标抓落实，把思想统一到理解吃透并主动适应上级行业绩考核项目的精神上来，统一到不寻借口不推责任勤勤恳恳任劳任怨地抓工作的态度上来，把精力集中到想干、能干、巧干上来。要牢固树立创先争优、敢为人先的意识和能力，努力提高每个员工履职能力和支持竞争力，要凝心聚力谋发展，咬定目标不放松。进一步加强教育和培训，增强员工政治业务素质。以做个好党员、当个好干部、成为好员工为抓手，通过开展“认真、进取、本分”央行文化理念的大讨论，激发员工受行敬业、团结进取、争创一流的活力。继续办好支行“百家讲坛”，拓宽团队学习和员工成长新平台。按照“强化培训、规范操作、跟踪督查、定期考核、实施评价、差错备案、责任追究”工作机制，加大新政策、新业务、新法规学习、培训、考核工作力度，着力提高员工学习能力、演讲能力、写作能力、干事能力。从而相成：岗位工作“问不倒”、配合工作“考不倒”、意外工作“难不倒”。使员工个个拉得出、过得硬、打得响，增强支行整体履职能力、调研能力、创新能力和竞争能力，夯实支行争先进位的基础。进一步提高班子成员学习能力，决策能力和驾驭能力。加强班子成员之间、行股领导之间、领导和职工之间的交流与沟通，增强凝聚力、执行力。

五、着力推进党风廉政建设和反*工作。

认真落实党风廉政建设责任制，做到分工明确、考核到位、追究有力，确保各项任务落到实处。积极探索探索反腐倡廉宣传教育的途径和方法，使廉政理念深入人心。通过*生活会和述职述廉、党员领导干部报告个人重大事项等形式，进一步健全完善权力运行的监督机制，开展执法监察和效能监察，努力把纪检监察工作融入人民银行业务之中，提高支行依法履

职能力。

六、强力推进文明创建和央行文化建设。

进一步浓郁文明创建氛围，深化“认真进取本分”的文化理念内涵，推进“学习型组织”创建工作，激发员工的进取心，提升员工综合素质。树立长期“创争”理念，把“创争”活动与各项创建活动紧密结合起来，用“创争”理论提升文明创建活动的质量和水平，使全行的学习力、竞争力和可持续发展能力得到提高。围绕新知识、新技能、新业务，精心组织开展“创新金融服务，支持经济发展”业务竞赛活动，将业务竞赛活动纳入对股室年度特定考核项目。以满腔的热情和真挚的感情做好老干部工作，关注老干部身心健康，促进全员和谐。

由于我行目前正处于筹建阶段，目前的进度是处于报总行审批环节，争取在年底之前拿到银监的成立批文。那么元旦上来即可展开装修公开招标工作，从而进入装修阶段。那么明年上半年的工作重点将会围绕支行网点开业前的准备工作而展开。

一、支行网点建设方面

积极争取政府相关部门的支持，协调解决支行大楼装修改造项目规划、消防、安防、电力及施工过程中遇到的问题和困难；并通过工程例会，汇报工程进度、工程质量，以防范安全漏洞。配合各施工单位进行合理的施工，并使每一个环节安全有序的进行，并按照银监、公安、消防及华夏银行的要求配合验收小组严格检查验收，全力协助支行筹备组完成支行筹备工作。

二、增强服务意识，提高员工满意度

俗话说，客户是上帝，那么如何让上帝满意，那么就要靠我们银行的优质服务了。作为我行的综合岗服务的对象就是支

行的各位同事。

三、开展党团组织活动，积极推进企业文化活动

精神的力量是不可磨灭的伟大力量，强健的体魄仅是开垦拓荒的基本保障，精神层次的提高方是坚持与创造的源泉。个人是如此，集体亦是如此。

四、努力做好各项后勤服务工作

努力当好员工生活贴心人的角色，让员工有归属感，能够限度的发挥自己的工作热情。热情接待员工问询、及时解决员工生活困难、时刻关注员工思想情绪波动，努力营造和谐向上的工作氛围。加强对我行各种物品的科学规范管理：对一些易耗品提前计划、及时补充，确保我行各项工作正常平稳开展。

展望未来，相信在接下来一年里，综合部本着“务实高效”的原则，团结各部、全心全意以我行发展为已任、以员工满意为目标，在诸位领导正确领导下一定能够开创我们支行的美好明天！

银行绩效考核表 银行行长工作计划表篇二

为切实加强对预防艾滋病^{□^v^}和乙肝母婴传播工作的领导与管理，县卫生局成立了由局长任组长的领导小组和分管局长人组长的技术指导小组，领导小组下设办公室，地点设在县妇幼保健所，负责全县预防艾滋病^{□^v^}和乙肝母婴传播工作的日常管理、是、技术培训和业务监督指导。各医疗卫生单位也分别成立了相应组织，切实加强对预防艾滋病^{□^v^}和乙肝母婴传播工作的领导、协调和监督管理。

根据^{^v^}□预防艾滋病^{□^v^}□乙肝母婴传播工作实施方案》文

件精神，我院结合实际，制定了有关“预防艾滋病^{□^v^□}乙肝母婴传播工作”实施计划，明确了项目工作目标和任务，并将该项工作纳入卫生单位全年目标考核重要内容。

为让项目工作人员及时掌握预防艾滋病^{□^v^□}乙肝母婴传播知识，提高他们的技术水平，确保预防艾滋病^{□^v^□}乙肝母婴传播工作的顺利实施。5月26日，我院妇幼保健人员到县妇幼保健院参加为期一个月的技术培训班。培训内容包括预防艾滋病^{□^v^□}乙肝母婴传播工作实施方案^{□^v^□}乙肝预防措施，艾滋病^{□^v^□}乙肝病毒检测技术，以及信息统计等，通过培训，提高业务水平和服务能力，规范相应的医疗行为，为预防艾滋病^{□^v^□}乙肝母婴传播的有效开展奠定了基础。

为切实增强全镇广大人民群众对预防艾滋病^{□^v^□}乙肝母婴传播的认识，提高知晓率，结合公共卫生服务项目（如降消项目、九项基本公共卫生服务项目、免费婚检、叶酸补服等项目）工作，利用孕产妇与7岁以下儿童摸底、产后访视、节假日等机会，通过在街头、各乡镇、社区、村委会散发宣传单、悬挂宣传标语、开辟宣传栏、广播等形式，广泛宣传预防艾滋病^{□^v^□}乙肝母婴传播的相关知识。同时，在妇产科门诊、儿保门诊、婚前保健门诊、村卫生室、社区卫生服务站等服务场所开展预防知识的健康教育，发放相关健康教育材料，为服务对象提供咨询和指导，提高服务对象对预防艾滋病^{□^v^□}和乙肝感染及母婴传播知识的知晓和利用。

医疗保健机构结合孕产期保健和助产服务，主动为孕产妇提供预防艾滋病^{□^v^□}和乙肝母婴传播的检测与咨询服务，尽量在孕早期进行相关检测，进款明确感染状况，及早为孕产妇提供干预措施。一是结合孕产期保健服务，为孕产妇提供艾滋病^{□^v^□}和乙肝母婴传播的检测前咨询，告知母婴传播的危害及接受相关检测的必要性等核心信息。二是为孕产妇尽早提供艾滋病^{□^v^□}和乙肝检测。为孕产妇提供规范的艾滋病抗体筛查，孕期在初次接受保健服务时，主动提供艾滋病抗体

检测，对首次就诊的孕产妇进行^{^v^}筛查，对筛查结果阳性者，立即转介上级医疗机构进行确诊。为孕产妇进行乙肝表面抗原检测，对检测结果阳性者提供乙肝病毒原体血清学检测（乙肝两对半）。

为建立健全预防艾滋病^{□^v^□}和乙肝母婴传播管理信息系统，我院进一步完善了信息资料搜集、管理及逐级上报制度。于没有5日前将相关报表上报妇幼保健院信息科。

虽然我院在预防艾滋病^{□^v^□}母婴传播工作方面做了大量的工作，但还有一定的差距，工作中还存在着一些不足，如孕早期检测率不高、宣传教育不到位等。下一步我们还将进一步加强宣传，切实提高群众对预防母婴传播工作的知晓率，提高孕早期和孕中期咨询检测率，提供从业人员知识水平，确保我院预防艾滋病^{□^v^□}乙肝母婴传播工作再上新台阶。

银行绩效考核表 银行行长工作计划表篇三

“没有考核，就等于没有管理！”贯彻公司战略发展意图，20**年作为公司的“绩效考核年”，绩效管理将成为最重要的人力资源管理工作。

1. 辅助形成所有部门及岗位的绩效考核标准(元旦至春节期间)
2. 使绩效面谈成为公司沟通机制的一部分

正式绩效面谈为一季度，绩效面谈之后要做相应的绩优推广和绩效不足的改进。

人力资源部倡导20**年作为公司的“绩效考核年”，绩效管理理论和实践将成为管理人员交流学习的重点。第一季度人力资源部重点组织公司范围内的绩效管理培训，按规范的流程辅助各部门将绩效管理工作落到实处，人力资源部介入绩

效管理的不同阶段，与各部门主管探讨操作中的实际问题，有针对性地开展交流和培训。

由人力资源部牵头，公司管理人员参与。每双周一次，结合绩效管理理论就公司中的具体问题深入探讨。

按照“岗位、技能、绩效”的薪资结构完善现有薪资体系，20**年底对现有体系做必要调整。

1. 半年在公司范围内开展员工满意度调查一次。

2. 辅助各职能部门将公司内部沟通机制落到实处。

xx年内人力资源部与公司每一位同事至少沟通一次。所有沟通均形成书面记录，记录中问题附人力资源部建议提交各级相关主管。让沟通形成机制，将新同事入职、转正及离职作为关键沟通点，生日、合同续签作为辅助沟通点。

1. 欢迎新同事加盟；

2. 心灵启示；

3. 轻松一刻，周末愉快；

4. 生日祝福；

5. 中高层管理交流会

通过培训交流及日常综合管理活动的参与，用半年时间使招聘及员工关系专员可独立进行新同事入职培训及招聘面试等工作内容。

对员工手册中的公司管理制度做进一步完善，20**年1月份提交公司管理制度调整意见，6月份形成《员工手册》版。

平均每周提交工作分析一份，确定综合管理部对各部门服务和对高层领导辅助的角色。

形成公司文化手册。

前面说到了绩效管理误区繁多，导致这些误区的深层原因却屈指可数。这为数不多的深层原因，说到底，其实是管理者理念的错误。我们根据咨询实践，发现以下这些理念对绩效管理至关重要。这些理念虽然不复杂，但是，绩效管理要成功，大多数的活动和决策，都必须以这些理念为出发点。否则，系统和流程再好，也只不过是一堆缺少了精神和生命力的管理框架，无法真正运转起来。

（一）调动员工积极性，不要控制员工

员工不愿参与的绩效管理体系，一定是失败的体系。而只有当员工把绩效体系当成了“自己的”体系，而不是“管理者”的体系时，员工才会自觉地加入到体系中来。但是，很多企业的绩效管理，却都是一个单向的自上而下的流程。流程的主体变成了考核者，而非被考核者的员工。从绩效计划，一直到绩效激励，员工始终处于一种被动状态，仿佛任人摆布的木偶，难怪员工要把绩效管理视为“上面的事”。

我们认为，绩效管理不单是人力资源部门的工作，也不是管理者控制下属的工具。它应该是一个全员参与，并且自觉自愿参与的企业管理体系。如果你发觉下属不认同他的绩效目标，敷衍他的绩效考核表格，那么十有八九，你的绩效体系只是一种摆设。改正的方法？让员工知道绩效管理对他们的益处，并设法让他们积极参与到绩效管理的整个过程中，你或许能够看到另外一幅景象。

（二）重要的是管理者的能力，而不是使用何种工具

重视使用何种管理工具，忽视由谁来使用工具，是现阶段我

国企业管理实践中的一大弊端。其实，目前在企业中使用的各种绩效管理工具，比如平衡计分卡、目标管理、360度反馈等，都是不错的工具。但是，要发挥工具的效用，还在于使用者能够灵活而有效地运用。正如《蒙娜丽莎》之所以伟大和经典，不是因为颜料和笔，而是因为运用这些笔和颜料的是伟大的达芬奇一样。

（三）注重沟通和共识

在绩效管理的任何一个环节，“沟通和共识”都不可缺失，绩效管理的大部分活动，或许都是一种沟通过程。在计划阶段，不沟通无法保证员工认同和理解要达到的目标；在辅导阶段，上下级之间要充分讨论实际结果和预期目标之间的差距，为能力的发展指点迷津；在绩效评估阶段，不充分沟通，员工不会认可管理者的评估结果；在激励环节，也要通过沟通让大家了解公司鼓励的是哪些良好的行为和做法。

沟通可能是费时间的事，但一旦达成共识，你会发现节省的时间将远远大于你付出的时间，工作的氛围也会因为坦诚的沟通而变得令人愉悦起来。

（四）抱定持续改善的信念

任何复杂的流程都不是一次百米冲刺，持续改善是流程的生命力所在。我们看到的失败的绩效管理体系，归纳起来大致有两种：一种是几个周期下来，因为没有达到预期结果而被彻底抛弃的体系，还有一种则是确立之后便永远不再改变，进而成为一种形式主义的体系。

这两种体系，其实都值得挽救。前面已经说过，绩效管理是一个不断循环的闭环。一方面，它不是一个一次性的项目，企业可以遵循绩效管理的几个步骤，永不停顿地把绩效推动到更上一层；另一方面，绩效体系自身也应该根据计划、行动、检查和纠正这四个也是循环往复的过程，不断剔除和改

正不合理的做法，保留和完善合理而有效的做法。

在实施中遇到困难时，除非万不得已，不要全盘否定已经辛苦建立起来的体系，应当先试着去改善。因为如果你用新的体系取而代之，很可能你还会碰到更大的困难。

银行绩效考核表 银行行长工作计划表篇四

- 1、不断提高公司的经营管理水*，使公司保持可持续发展的动力，达到企业员工的双赢工作。
- 2、加深员工了解自己的工作职责和工作目标
- 3、不断提高员工的工作能力，改进工作业绩，提高员工在工作中的主动性和积极性。
- 4、建立以部门、班组长为单位的团结协作、工作严谨高效创优的团队。
- 5、通过考核结果的合理应用（奖惩或待遇调整，精神奖励等），营造一个激励员工奋发向上的工作氛围。

1、公*、公开性原则：公司员工都要接受公司考核，对考核结果的运用公司同一岗位执行相同标准。

2、定期化和制度化原则：绩效考核工作在绩效考核小组的直接领导下进行。绩效考核部是本制度执行的管理部。

（1）公司对员工的考核采用每4个月考核的方法。

（2）绩效考核作为公司人力资源管理的一项重要制度，所有员工都要严格遵守执行。绩效部门负责不断对制度修订和完善。

3、分制原则：公司对员工的考核采用百分制的方法。

4、灵活性原则：公司对员工的考核分为定量考核和定性考核。不同岗位、不同层次、不同时期两者考核的重点不同，所占分值比例各为50%。

定量考核：

a□管理：部门重点工作，完成公司安排工作的质量和数量，因经营所需随时增加的工作。

b□员工：本岗位岗位职责规定的工作，部门负责人安排的工作，工作业绩。

定性考核：

劳动纪律，团结协作，服务质量，盘点工作，知识考核。

公司成立总经理领导下的绩效考核小组，组织领导公司员工的考核工作

工作职责：

1、负责主持每月，每季考核总结会，对上季度考核工作总结，布置下月各部门工作重点及业绩定量。

2、负责考核制度的讨论，修改及监督实施

3、负责各部门“定量考核”的评价

4、负责安排各部门下季度工作重点

5、负责考核结果，工资等级的调整

根据公司经营情况，公司各部门，各岗位每周、月、季工作

重点不同，所以考核的标准也不同，各部门定量考核工作目标和内容根据公司经营及管理情况确定。考核标准见附录。

- 1、考核采取4个月考核一次，每年3、7、11月为考核时间。
- 2、考核达到85分将调整职务及升一级工资，考核达到60—84分保持原工资不变，没达到60分将降一级工资。
- 3、本考核实行的同时取消年终奖金，年终奖金根据效益另行处理。
- 4、本考核一年总分前20名为本年度优秀员工，业绩突出可跳级上升

银行绩效考核表 银行行长工作计划表篇五

火灾发生次数/总入住户数×1000‰‰

- 1、实行全员义务消防员制，建立一支“消防快速反应分队”；制定严格的消防管理制度和详细的消防应急作战方案，每年组织不少于二次的消防实战演习。
- 2、定期开展各种形式的秩序维护用电、用气和防火宣传，提高业主的消防意识。
- 3、小区所有动火作业，施工单位必须事先申报并办理动火登记手续。施工单位应指定动火部位监控人，并配备足够的消防器材。
- 4、定期为业主提供秩序维护用电检查和煤气灶检测服务，及时消除隐患。
- 5、加强巡视和维修保养工作，确保消防设施设备的完好。

银行绩效考核表 银行行长工作计划表篇六

一、专题学习

(1) 精心打造“新时代教职工讲习所”。(2) 突出实效认真开展“支部主题党日”活动。李。(3) 高质量完成 20 17年度组织生活会和民主评议党员工作。(4)

业 研究谋划“不忘初心、牢记使命”主题教育。(5 辈) 报送“两学一做”学习教育相关信息材料。

嵌 二、确定 2018 年 2 月 拘 支部主题党日相关事项

3、郑德安张学林在 郅 2018 年全市三级干部 考 会议上的讲话

(三)

骨 确定由 xx 小学党支部书记 赤 记赵 xx 同志在本月主题 润 党日时讲党课。

(四) 确 栈 定本月自选动作内容 三、 翟 讨论确定 2018 年 3 月 严 待解决的问题。

针对 东 教师的工作量问题，教师 患 们提出了各种不同的说法 盔 ，鉴于此，把教师的工作 峙 量问题定为 3 月待解决的 哉 问题。

银行绩效考核表 银行行长工作计划表篇七

1、持续做好社区营销。世纪村和华隆国际是中信银行附近的中高端小区，我作为两个小区的社区理财经理，我会不断挖掘获取新客户，通过和物业联合组织活动、业主委员会联合

组织活动或主动在小区休闲场所跳广场舞营销等各种方式，增加与客户交流的机会，增进彼此的了解，让客户认可并购买我行的产品，以带来存款的增加。

2、做好客户资产配置。目前我的客户购买非担险理财比重较大，根据经济逐渐下滑的大趋势和客户的资产配置结构不合理，我会尽力引导客户认识到风险的重要性，把非担险理财逐渐向担险理财转移。

3、存量客户提升。建立存量客户档案，了解客户，进而挖掘客户的需求进行电话营销或短信营销等方式，推荐好的理财或通知行里举行的优惠活动，抓住一切能提升存量客户的机会。以出国金融客户为例，梳理之前的老客户和新客户，开始全方位营销。

4、抓住“中信红 迎春季”零售营销活动，拓宽代发工资业务渠道，批量获取收单市场客户……主要是抓住高净值客户，做好客户的经营维护工作。

银行绩效考核表 银行行长工作计划表篇八

在20__年度里，我本人能够拥护中国xxx的领导，坚持四项基本原则，认真学习各项规章制度，遵守国家的各项规章制度，在工作中做到刻苦耐劳，任劳任怨，按时完成领导布置的各项任务，能够团结同事之间的关系，在完成本职工作之余，积极帮助有需要的同事。原则性强，积极肯干，认真负责，有较强的进取心。处理故障时有条不紊，办事利落，准确；有整体观念，能团结同事，共同完成任务。在完成本职工作之余，积极帮助有需要的同事。

我在20__年主要工作有：

2、处理好同事之间关系，做到用最快的速度去解决故障，

如一时去不到，会说明原因，所有故障尽量在两个工作日内解决，特别是重要部门，比如五楼的行长室和各老总办公室电脑，都是有故障做到马上解决。平时经常提醒同事及时备份，重要文件一定要存放在非系统盘，并耐心解答同事各种电脑疑问。平时想同事所想，急同事所急，通过耐心细致的工作，既赢得了同事的认同也提高了科技部在机关中地位。

3、遇到硬件损坏的电脑，及时通知厂家更换设备，分行现时大部分电脑都较新，还没有过保修期，期间当有坏件时，及时通过800电话通知厂家过来更换零件，保障了系统的正常运作。

4、理清各科室的设备，将淘汰和不用的旧电脑上收：各科室现时还有很多淘汰和旧电脑如杂物般堆放，除留下少量配置较高的作为备份机外，把没有用的旧电脑全部上收，使之后的资产清理减少很多工作。

5、管理逐步规范化：现时分行大部分电脑都是dell和联想，还有少量方正。

dell中的520和320都配备了系统光碟，当这两种电脑系统崩溃时，用随机光碟恢复正版win_p系统。

6、重视计算机安全运行环境，分行现有超过200套计算机，每台机都有自己的相关专业软件，为保证每个系统正常工作，每台机都安装了省行招标的pc cillen杀毒软件，为了防止木马传播，在pc cillen的基础上加装360安全卫士等安全软件。